



Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan ke-4 Tahun 2020
Tema : "Sinergi Hasil Penelitian Dalam Menghasilkan Inovasi Di Era Revolusi 4.0"
Kisaran, 19 September 2020

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA

Tubagus Ahmad Darajat

Universitas Singaperbangsa Karawang, Jawa Barat, Indonesia

E-mail : *Bagus2m@gmail.com*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari bagaimana pengaruh dari kualitas kehidupan kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kabupaten Karawang. Populasi pada penelitian ini merupakan petugas kebersihan di DLHK Kabupaten Karawang bagian lapangan yang berjumlah 200 orang. Sampel penelitian yang diambil sebanyak 67 orang sampel menggunakan rumus Slovin dengan penarikan sampel yaitu *probability sampling* dengan teknik *Accidental Sampling*. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan SPSS 24.0 dengan model regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) petugas kebersihan di DLHK Kabupaten Karawang.

Kata Kunci: *Kualitas Kehidupan Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja.*

ABSTRACT

This study aims to find out how the influence of quality of work life (X_1) and work environment (X_2) on job satisfaction (Y) of cleaners at the Department of Environment and Cleanliness (DLHK), Karawang Regency. The population in this study was 200 cleaners at the DLHK Karawang district. The research sample was taken as many as 67 samples using the Slovin formula with sampling that is probability sampling with the Accidental Sampling technique. This study uses quantitative data processed with SPSS 24.0 with multiple linear regression models. The results showed that the quality of work life (X_1) and work environment (X_2) had a positive and significant effect on job satisfaction (Y) for cleaning officers at DLHK Karawang Regency.

Keywords: Quality of Work Life, Work Environment, Job Satisfaction

I. PENDAHULUAN

Bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan

untuk memenuhi kebutuhannya dan juga bertujuan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik (As'ad, 2004:46).

Karyawan yang bekerja dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai suatu hal yang menyenangkan. Ketika karyawan merasa puas, maka karyawan akan semakin loyal kepada perusahaan, sehingga disiplin, semangat serta moral kerja yang



mereka miliki dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan meningkat. Begitu pula sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan yang rendah akan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang membosankan sehingga dalam melakukan pekerjaannya, karyawan tersebut akan merasa terpaksa. Apabila dalam perusahaan memiliki karyawan yang mayoritas kepuasan kerjanya rendah, maka akan berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan. Oleh sebab itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawannya dengan mengkaji ulang aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Hughes et al (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin. Penelitian menunjukkan pekerja yang puas lebih cenderung bertahan bekerja untuk organisasi.

Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi (Lewis et al, 2001). Pendapat Werther dan Davis diperkuat dengan pendapat Ivancevich, et al. (2007), tujuan kualitas kehidupan kerja adalah untuk meningkatkan kepercayaan karyawan, keterlibatan, dan pemecahan masalah sehingga meningkatkan baik kepuasan kerja karyawan dan efektivitas organisasional.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Robbins (1996:181)

menyatakan bahwa salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting bagi karyawan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang baik sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Dalam hal ini yang dimaksud lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan setiap tugas yang dibebankan kepadanya.

Sejalan dengan perkembangan Kabupaten Karawang, Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kabupaten Karawang juga dituntut untuk dapat menciptakan lingkungan yang nyaman, aman, rapi dan bersih. Untuk mencapai hal tersebut, maka DLHK Kabupaten Karawang senantiasa melakukan pendekatan yang lebih mengutamakan dalam pencapaian visi dan misi. Pada pendekatan pencapaian target, program adalah suatu pendekatan yang dianggap paling strategis untuk mengantisipasi dan merespon berbagai perubahan lingkungan baik internal maupun eksternal.

Usaha pengembangan penerimaan retribusi pelayanan pasar pada tiap tahunnya mengalami kendala dan hambatan seperti kurangnya pengetahuan para pedagang tentang kebijakan retribusi daerah ataupun minimnya tingkat pendapatan sehingga memicu kurangnya kesadaran bagi wajib retribusi dalam membayar retribusi pelayanan pasar, dengan belum adanya kebijakan retribusi tentang jasa pelayanan kebersihan di



Kabupaten Karawang, maka dampak yang buruk pula terjadi di lokasi pasar, karena pasar jadi terkesan jorok dan kumuh, ini merupakan permasalahan yang dapat mempengaruhi kurangnya pendapatan daerah dan dapat mengurangi kenyamanan bagi para pedagang pasar dan masyarakat sebagai pembeli.

Dengan adanya sosialisasi yang dilakukan oleh pemerintah Kabupaten Karawang yang telah diuraikan di atas, ini mengindikasikan bahwa pemerintah Kabupaten Karawang memiliki komitmen dan kepedulian yang tinggi akan penciptaan lingkungan yang sehat, asri dan nyaman melalui Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan yang ada di Kabupaten Karawang. Hal ini tentu harus didukung oleh pelaksana di lapangan yang mengeksekusi sampah-sampah yang ada di masyarakat.

Ini bukanlah hal yang mudah, diperlukan adanya kualitas kehidupan kerja yang sesuai untuk setiap petugas kebersihan, lingkungan kerja yang mendukung setiap petugas kebersihan DLHK yang ada di Kabupaten Karawang. Dengan adanya kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja yang sesuai untuk setiap petugas kebersihan diharapkan mampu menciptakan kepuasan kerja dari petugas kebersihan itu sendiri.

II. METODOLOGI PENELITIAN

a. Objek dan Lokasi Penelitian

Objek dalam penelitian ini petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kabupaten Karawang yang beralamat di jalan By Pass

Tanjungpura No.1, Tanjungmekar, Kec. Karawang Bar., Kabupaten Karawang, Jawa Barat 41316.

b. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapat dari penyebaran angket yang berisi kuisisioner kepada petugas kebersihan di DLHK Kabupaten Karawang yang dijadikan sampel penelitian.

c. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petugas kebersihan di DLHK Kabupaten Karawang yang berjumlah 200 orang petugas. Sampel penelitian yang diambil sebanyak 67 orang sampel menggunakan rumus Slovin dengan preposisi sebesar 10%. Penarikan sampel yaitu melalui probability sampling dengan teknik Accidental Sampling.

d. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan atau kuesioner secara langsung kepada para responden yang dibuat dengan menggunakan skala 1-5 (Sugiyono, 2012).

e. Pengujian Instrumen Penelitian

Pengukuran instrumen penelitian dengan menggunakan software SPSS versi 24.0 melalui uji validitas dan uji reliabilitas yang diujikan kepada semua responden pada orang-orang yang mempunyai karakteristik sama atau mendekati dengan objek penelitian.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan evaluasi terhadap kemungkinan pelanggaran asumsi klasik, yakni:



normalitas, heterokedastisitas dan multikolinearitas. Pengujian asumsi klasik hanya dilakukan untuk menerangkan model pertama.

Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi linier berganda. Persamaan analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots \dots \dots$$

1)

Dimana:

- Y = Kepuasan Kerja
- X₁ = Kualitas Kehidupan Kerja
- X₂ = Lingkungan Kerja
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- e = Error

Pengujian Hipotesis dengan menggunakan Uji t (Pengujian secara Parsial) dan Uji F (Pengujian simultan).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas Instrumen

Hasil pengujian instrumen dapat dijelaskan bahwa nilai r_{hitung} diperoleh dari nilai *output corrected item-total correlation* masing-masing item pernyataan variabel nilai informasi laporan keuangan. Nilai r_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai r_{tabel} pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 67 dimana nilai DF=n-2, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,24. Dari hasil analisis dapat dilihat bahwa untuk item pernyataan variabel kualitas kehidupan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja nilai r_{hitung} lebih besar dari 0,24. Karena koefisien korelasi pada item pernyataan nilainya lebih besar dari 0,24, maka dapat disimpulkan bahwa

keseluruhan butir instrumen tersebut valid.

2. Uji Reliabilitas

Instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi jika nilai koefisien yang diperoleh > 0,60 (Ghozali, 2011). Untuk mengetahui hasil uji reliabilitas dari semua variabel dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Cut of Value	Keterangan
1	Kualitas Kehidupan Kerja	0,865	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,863	0,60	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0,856	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

Keseluruhan variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel, karena nilai *cronbach's alpha* seluruh variabel di atas 0,60.

3. Pengujian Asumsi Klasik

a) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil analisis terlihat bahwa kriteria pengujian *tolerance* mempunyai angka mendekati 1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari angka 10, maka model regresi tersebut diidentifikasi terbebas dari multikolinearitas. Hasil output pada Tabel 2.3 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dan nilai VIF antar variabel independen tidak mengandung multikolinearitas.

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinearitas

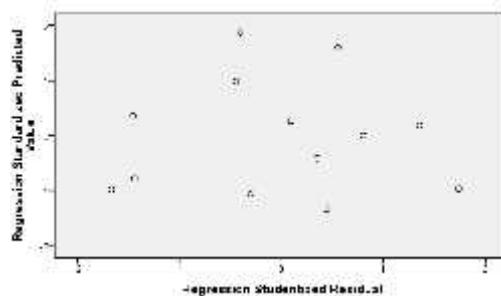


Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
(Constant)			
Kualitas Kehidupan Kerja		.046	1.539
Lingkungan Kerja		.047	1.170
Kepuasan Kerja		.042	3.818

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

b) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011). Uji Heteriskedastisitas dapat dilakukan melalui grafik scatterplot.

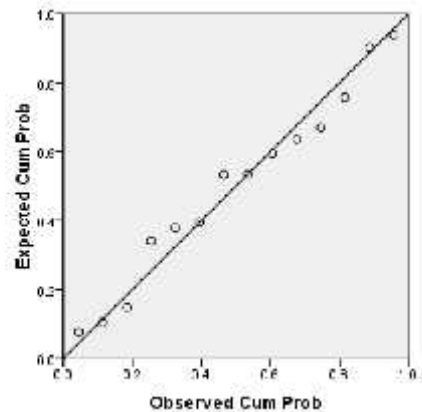


Gambar 2.1 Kurva Scatterplot

Berdasarkan kurva *Scatterplot* seperti yang ditampilkan dalam Gambar 1 membuktikan bahwa titik-titik *plotting* menyebar di atas maupun di bawah angka nol (0) pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi heterokedastisitas atau dapat dikatakan asumsi ini adalah homokedastisitas.

c) Uji Normalitas

Berikut akan disajikan tabel hasil estimasi normalitas data dengan pendekatan normal P-P Plot adalah sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kurva P-Plot

Pada tampilan *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* tersebut terlihat bahwa titik-titik yang ditampilkan mendekati garis atau sebaran data cenderung membentuk garis lurus. Hal ini mengindikasikan bahwa asumsi kenormalan tidak dilanggar (data terdistribusi normal).

B. Hasil Uji Regresi

kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja petugas kebersihan di DLHK Kabupaten Karawang dapat dilihat dari hasil analisis model *summary* pada Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3
Hasil Uji Statistik

Model		Unstd Coeff		Std. Coeff	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.095	.065		1.451	.177
	Kualitas Kehidupan Kerja	.361	.088	.376	4.123	.002
	Lingkungan Kerja	.305	.088	.313	3.461	.006

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017



Tabel 3 di atas, maka parameter untuk persamaan yang telah dirumuskan adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,095 + 0,361X_1 + 0,305X_2$$

1. Uji t

Uji t yaitu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh dari masing-masing variabel secara parsial atau secara terpisah terhadap variabel independen. Nilai dari uji t dapat dilihat dari nilai t_{hitung} (pada kolom t) dan nilai $p-value$ (pada kolom Sig) $< 0,05$ (Ghozali, 2011).

Berdasarkan Tabel 3 dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien regresi kualitas kehidupan kerja (b_1) sebesar 0,361. Dengan $t_{hitung} 4,123 > t_{tabel} 1,998$. Sementara nilai signifikansi untuk variabel kualitas kehidupan kerja adalah 0,002 (lebih kecil dari $\alpha = 5\%$). Ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja petugas kebersihan di DLHK Kabupaten Karawang.

Berdasarkan Tabel 3 dapat dijelaskan juga bahwa nilai koefisien regresi lingkungan kerja (b_2) sebesar 0,305. Dengan $t_{hitung} 3,461 > t_{tabel} 1,998$. Sementara nilai signifikansi untuk variabel komunikasi adalah 0,006 (lebih kecil dari $\alpha = 5\%$). Ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja petugas kebersihan di DLHK Kabupaten Karawang.

2. Uji F

Berikut akan disajikan pengaruh secara simultan variabel disiplin kerja, komunikasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pada Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7.038	3	2.346	861.905 ^a	.000
Residual	.027	10	.003		
Total	7.065	13			

a. Predictors: (Constant), Kualitas Kehidupan Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 4 dapat dijelaskan bahwa $F_{hitung} 861,905 > F_{tabel} 2,75$. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari $\alpha = 5\%$). Ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja kepuasan kerja petugas kebersihan di DLHK Kabupaten Karawang.

III. KESIMPULAN

Penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja petugas kebersihan di DLHK Kabupaten Karawang dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,361. Dengan $t_{hitung} 4,123 > t_{tabel} 1,998$. Nilai signifikansi untuk variabel kualitas kehidupan kerja adalah 0,002 (lebih kecil dari $\alpha = 5\%$).
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja petugas kebersihan di



DLHK Kabupaten Karawang dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,305. Dengan $t_{hitung} 3,461 > t_{tabel} 1,998$. Nilai signifikansi untuk variabel komunikasi adalah 0,006 (lebih kecil dari $\alpha = 5\%$).

3. kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja kepuasan kerja petugas kebersihan di DLHK Kabupaten Karawang. Dengan nilai $F_{hitung} 861,905 > F_{tabel} 2,75$. Dan nilai signifikansi sebesar 0,000.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh, (2004). *Psikologi Industri: Seri ilmu Sumber Daya Manusia*, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. (2011). *Analisis Multivariate*. Penerbit Undip. Semarang.
- Hughes, et al. (2012). *Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman*, edisi 7. Jakarta: Salemba Humanika.
- Ivancevich, J. M. & Konopaske, R. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Penerjemah : Gina Gania. Jakarta : Erlangga.
- Lewis, David. et al. (2001) Extrinsic and Intrinsic Determinants of Quality of Work Life. *International Journal of health Care Quality Assurance Incorporating Leadership in Health Service*. Vol. 14. p.9-15.
- Robbins, Stephen P. (1996). *Perilaku Organisasi Edisi ke 7 (Jilid II)*. Jakarta : Prehallindo.
- Sugiyono. (2012). *Statistik Untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung.